

令和3年度東京都精神科医療地域連携事業



産業医フォーラム
「コロナ禍におけるメンタルヘルス対策」

リモート職場における産業医活動の経験から



合同会社OHコンサルティングむさしの

代表 菅 裕彦



背景

- 1 リモートワークの拡大により
労働者のリモートワークの実施状況やその心身への影響を考慮した
産業保健活動が必要になっている
- 2 産業医が事業場を訪問せずにリモート対応を求められたが
(どこまで)リモートで産業医業務ができるのか、
という問題も生じた

企業側にとってのリモートワーク導入

コロナ禍でリモートワークの導入が進んだ
(参考 2017年の導入している 6.8%)

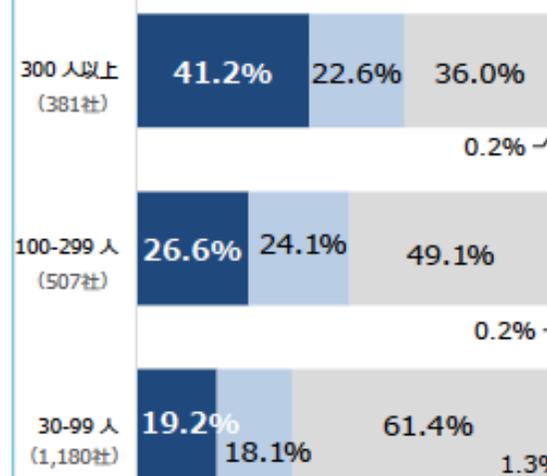
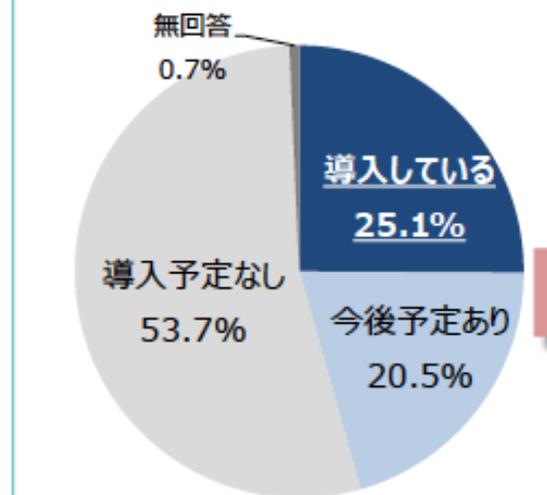
リモートワークが広がっているが
フルリモートワークの人は少ないので

自分が担当している事業所や
職場・職種毎に

- ①どのような頻度で(0~5日/週)で
 - ②どんな時間帯で働いているのか
- など把握しておく必要がある

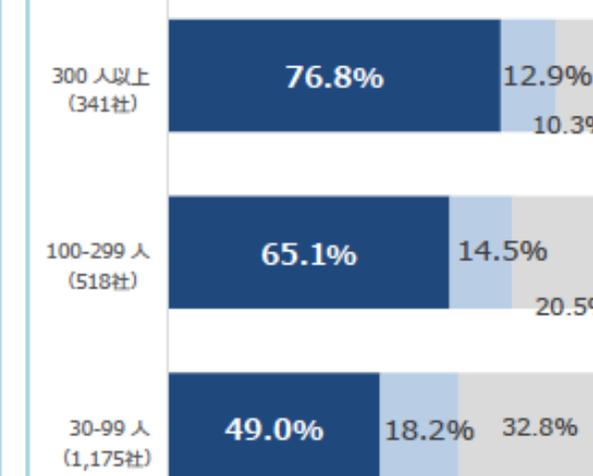
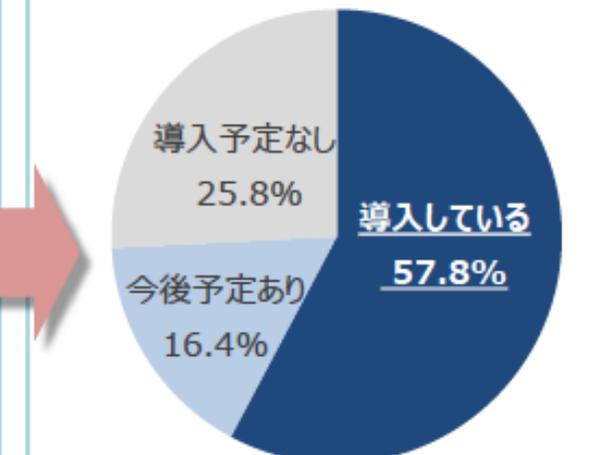
2019年

令和元年度調査



2020年

令和2年度調査



東京都テレワーク導入実態調査結果2020年6月実施

企業にとっての
メリットは
現状これがメリット



従業員の通勤時間、勤務
中の移動時間の削減

非常時の事業継続に備えて

その他の通勤に支障がある
従業員への対応

育児中の従業員への対応

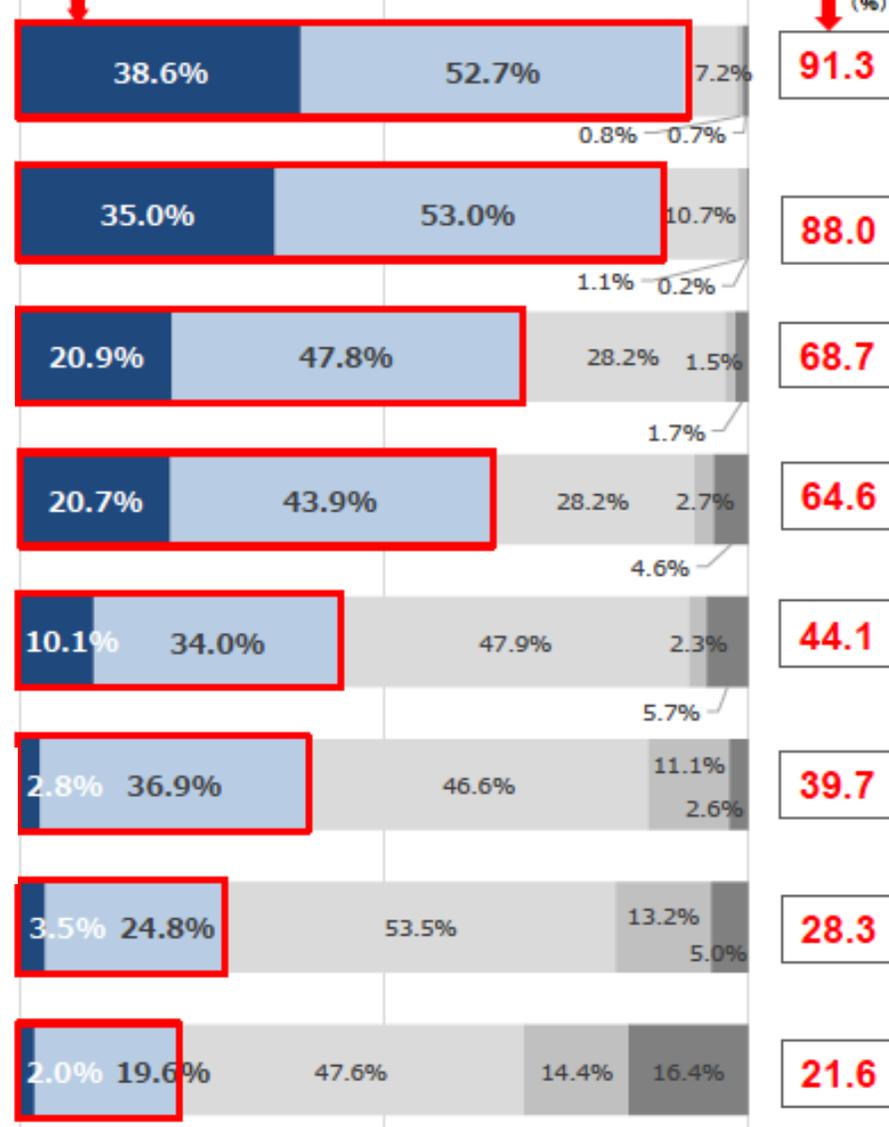
介護中の従業員への対応

提携的業務の
生産性の向上

創造的業務の
生産性の向上

生産性の向上は
これから

非常に効果があった・効果があった (%)



オフィスコストの削減
N=397

■非常に効果があった ■効果があった ■どちらでもない ■あまり効果がなかった ■まったく効果がなかった

労働者個別の面接では
通勤時間・移動時間の軽減について述べる人が首都圏では増加した

労働者にとってのリモートワークで 心身両面のストレス要因が出ていたことの認識が必要

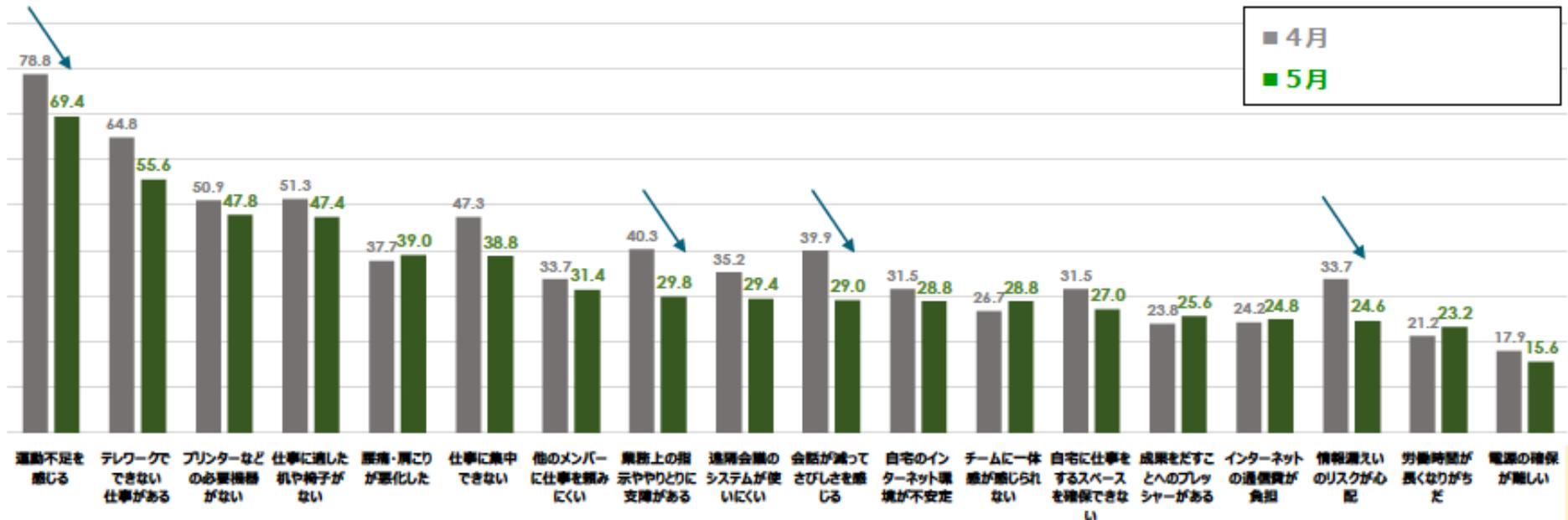
- ▲運動不足を感じる
- ▲仕事に適した机や椅子がない
- ▲腰痛や肩こりが悪化した
- ▲労働時間が長くなりがち

- ▲仕事に集中できない
- ▲他のメンバーに仕事を頼みにくい
- ▲業務上の指示ややりとりに支障がある
- ▲会話が減って寂しい
- ▲チームに一体感が感じられない
- ▲成果を出すことへのプレッシャー

テレワークでの困りごと 4月-5月の比較

テレワーク実施者（メンバー層）
5月 n=500
4月 n=273
あてはまる計（%）

■ 4月
■ 5月



パーソル総合研究所調査より

コロナ禍でリモートワークの影響は良い方向と良くなかった方向と述べる労働者に分かれる

リモートワークとは、ある程度自立して業務や勤務時間の管理ができ、通勤もできるが、在宅やリモートオフィスでの仕事を選択できる人が本来するもの、であったが、コロナ禍では在宅等で自立して仕事できるかどうかに関係なくせざるを得なかった

実際に労働者から寄せられた発言から

- 出勤の負担が軽減されて仕事に集中できた
- ▲ コミュニケーションの減少が精神的に負担で、週のうち多くをリモートにするのは限界
 - ※ 実際に週2回程度が一番生産性が高いとの海外報告もある
- 在宅となり、もとより人間関係が良くない職場から離れて、精神的に良い状況で仕事できた
 - ⇒ ▲ 出勤がまた再開され出勤当日に精神的に不調になった人もいる
- ▲ 同僚やお客さんと誰も話さないことが負担となりメンタルヘルス不調になった人もいる
- ▲ 勤務時間管理がうまくできず勤務時間が長くなりがちになった
- ▲ 自宅では自分が集中してパソコンに向かえるスペースがないので集中できなかったと不満を述べる人もいる



コロナ禍で

訪問による、もしくはリモートによる産業医活動に関して

嘱託の産業医視点で見た場合の

訪問するか、リモートで対応するか メリットとデメリットがある

リモートでのメリット

産業医自身の移動時間及びその負担の軽減

嘱託産業医である場合、外部からの事業所への持ち込み、あるいは自身の感染のリスクの回避

面談や安全衛生委員会の参加が容易な面もある

訪問によるメリット

巡視による職場、感染対策などの実態把握ができる

情報通信デバイスやツールに未熟練な人にとっては遠隔操作に関する準備、接続不良などでのストレスがない

メンタルヘルス不調者の対応については、現地での対面による面接、信頼関係構築、連携が図りやすい

リモートでの産業医活動について 行政からの法令通達等をふまえる

【情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について】

(基発0331第4号 令和3年3月31日)

1 面接指導の実施 条件を満たせば可

参考【情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について】
(基発0915第5号 平成27年9月15日(令和2年11月19日改正))

2 作業環境管理及び作業管理

3 衛生教育 条件を満たせば可

参考【インターネット等を介したe-ラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等実施について】(基安安発0125第2号 令和3年1月25日)

4 労働者の健康障害の原因調査及び再発防止のための措置

5 職場巡視

6 衛生委員会、安全衛生委員会 条件を満たせば可

参考【情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、18条、19条の規定に基づく安全委員会等の開催について】(基発0827第1号 令和2年8月27日)



日々の産業保健活動
 コロナ禍での経験から
 嘱託の産業医として対応可能かどうかという視点で

リモートでも概ね可能	リモートで可能かは微妙	リモートでは困難
<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生委員会 ● ストレスチェックの医師面接 ● 過重労働の医師面接 ● 打ち合わせ・各種会議 ● 健康教育・労働衛生教育 ● 健康診断の判定 システムやセキュリティ担保前提 ● 保健指導 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 職場復帰支援 面談・審査・フォロー 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 職場巡視 ▲ 応急処置・救急対応 ▲ 健康診断

➤ メンタル不調者のフォロー

日々の産業保健活動 嘱託の産業医として対応可能と考えるもの

リモートでも概ね可能

- 安全衛生委員会
- ストレスチェックの医師面接
- 過重労働の医師面接
- 打ち合わせ・各種会議
- 健康教育・労働衛生教育
- 健康診断の判定
- 保健指導

- 会議をテレビ会議やteams(旧Skype)などを使っていた会社は安全衛生委員会がリモートになっても違和感はない
- ストレスチェックの医師面接や、過重労働の医師面接は、オンラインでも可能だが条件付きとの認識
就業上の措置が必要な際の事業所
向けへの対応はルール、看護職、人事などと連携が必要
- リモートでの教育研修はこれから発展していくはず
一方的な講義で良いなら全く問題なく可能
双方向で教育効果をあげたい
⇒ ケースワーク・グループワークなどもオンラインでも可能
でも ツール・準備・段取り力が問われる



リモートでは困難

オンラインでは困難

▲ 職場巡視

▲ 応急処置・救急対応

▲ 健康診断(事業所内で実施する場合)

▲ 職場巡視
(通達参照)

人間的な感覚が今までと違うと感じる

五感 (five sense)

= 視覚(光彩、色彩、動き、状態)、聴覚(音声、音響)、嗅覚、味覚、触覚(痛痒、湿度、温度、触覚)

五感が必要な、職場巡視にはオンラインでの対応はやや不向き

簡単に言えば、**現場が、暑い・寒い、うるさい、臭う、などが体感できない ⇒ 確認・改善指摘が難しい**

メンタルヘルス不調者の復職判断でリモートは実施は慎重に

リモートで可能かは微妙

➤ 職場復帰支援

面談・審査・フォロー

- ✓ 療養に至った背景・経緯の把握
 - ✓ (リワークプログラム参加を含む)療養経過・受診状況
 - ✓ 職場復帰先の職場環境と業務内容、上司や同僚のサポート
 - ✓ 休復職の制度
- などの状況を把握した上で実施されるもの

メンタル不調者の復職判断は
慎重な判断や本人の状況把握が必要であり
画面越しの面談でも可能なことはありえるが

初回の事前対面面接を実施した上で
かつ

復職審査時には

本人と上司、もしくは人事、看護職、もしくは産業医、

誰かが会うことを原則とすれば

リモートでの対応も可能と考えられるが 対面前提にて実施しておくべきであろう



産業医活動とリモートワークの現状、可能性と限界

●産業保健活動のハイブリッド対応

新型コロナウイルス感染症の感染状況により

今後企業や業種などにより、リモートワーク自体を廃止もしくは回数、適用範囲を減らす可能性もありうるが、

以前に比べて、労働者に広がっているとの前提で、産業医、産業保健スタッフも各種デバイスや通信技術に習熟しオンラインと対面に柔軟に対応できる必要がある。

●リモートワークの状況の把握

個別の医師面接場面では、面接している労働者がテレワークで業務を行なっている

可能性を前提に、**リモートワークの回数と出勤回数、勤務時間パターン、時間外勤務、リモートによる困りごとや心身の変化**を念頭においた面接指導の必要がある。

●遠隔地や分散している事業所はオンラインでの実施にハードルが下がっており
職場、産業医両者にとって対応が可能になっている。

●今後も未知の感染症により働き方や職場に影響が及ぶ事態が起こり得るため、
必要な感染症に関する情報収集や指導ができるようになっておく必要がある。

▲職場のコロナ対策の実態把握や作業環境把握のための巡視は
現地に訪問することがやはり必要であろう。

▲面接がオンラインで可能になってはいるが、職場復帰の場面では
対面の必要性があるだろう。

